

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ALGILADIĞI KARIYER ENGELLERİNİN KARIYER GELECEĞİNE ETKİSİ: KÜLTÜREL BOYUTLARIN ARACI ROLÜ¹

THE EFFECT OF CAREER BARRIERS PERCEIVED BY UNIVERSITY STUDENTS ON THEIR FUTURE CAREER, THE INTERMEDIARY ROLE OF NATIONAL CULTURAL DIMENSIONS

Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

Munzur Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, gulgul012@hotmail.com, Tunceli/Türkiye

ÖZ

Bireyin algıladığı engel sayısı azaldıkça, kariyer geleceği hakkında daha iyimser düşüncelere sahip olduğu kariyer planlarındaki değişikliğe uyum gücünün yükseldiği ve daha gerçekçi kararlar alabildikleri söylenebilir. Çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarında ulusal kültür boyutlarının etkisinin olacağı varsayılmıştır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin günümüzdeki değişimlerin de etkisiyle mesleki gelecekleri ile ilgili engellerinin kariyer geleceği algılarına etkisi bunda ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma ve erillik boyutunun önemli bir açıklayıcı olup olmadığı araştırmanın temel konusudur. Bu amaçla Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler fakültesi 480 öğrencisinden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen 480 adet veriye korelasyon, hiyerarşik regresyon ve yem analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre "ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun kariyer engelleri-kariyer geleceği ilişkisinde aracı değişken olduğu" yönündeki temel hipotezi destekleyici bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Kariyer Engelleri, Kariyer Geleceği, Belirsizlikten Kaçınma, Erillik ve Dişilik
Jel Kodları: I20, I23

ABSTRACT

As the number of obstacles perceived by the individual decreases, it can be said that they become more optimistic in terms of their future career, the ability to adapt to the changes in their career plans increases, and they are able to make more realistic decisions. In this study, it is assumed that university students may be influenced by the national cultural dimensions in future career perceptions. In this context, with the influence of present-day changes, the effect of university students' perceptions of their future careers on the future of their profession and whether, along with this, the avoidance of ambiguity and level of masculinity in our national culture is an important explanatory factor, is a fundamental part of this investigation. For the purpose of this study, a survey was conducted with the participation of 380 students from Munzur University Faculty of Economics and Administrative Sciences. Correlation, hierarchical regression and a Structural Equation modelling analysis were applied to all 380 of the data obtained. According to the results of this analysis, the findings supporting the basic hypothesis obtained are "the level of avoidance from national cultural uncertainty is intermediary variable in relation to career obstacles and future careers"

Keywords: Perceived Career Barriers, Career Future, Avoidance of Uncertainty, Masculinity and Femininity
Jel Codes: I20, I23

¹ Bu çalışma 27-29 Nisan 2018 tarihinde Lefkoşa'da düzenlenen Uluslararası EMI Sosyal Bilimler kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Emek piyasasındaki arzın talepten fazla olması öğrencilerin uygun işe yerleşebilmesini engellemektedir (Erdoğan, 2001) Kariyer olgunluğunu ve kariyer uyumluluğunu başarmada gelecek oryantasyonuna sahip olmak önemli unsurlardandır. Öğrencilerin kariyer engelleriyle baş edebilmesi bir anlamda kariyer gelecek endişesini azaltabilecektir. Rottinghaus, Day ve Borgan (2005) tarafından geliştirilen ve bireylerin kariyer ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Kariyer Geleceği Ölçeği (Kalafat, 2012: 172) çalışmada kullanılmıştır. Kariyer uyumluluğu, değişen iş sorumluluklarına (Jiang vd., 2018:59) ve aynı zamanda kariyer planının beklenmeyen şekilde değiştirilmesi durumunda kararlara hızlı bir şekilde uyum yeteneğidir (Gunkel vd., 2013) kariyer iyimserliği, kişilerin gelecekteki kariyer gelişimleri için iyi sonuçların beklenmesi (Spurk vd., 2015:134) ya da gelecekteki kariyer gelişiminin en olumlu yönlerini vurgulama eğilimi olarak tanımlanır (Raymond vd., 2015:10) kariyer bilgisi, bireylerin iş piyasasını ve istihdam trendlerini anlama konusundaki algılarını ölçer (Gunkel vd., 2013).

Araştırmacılar genel olarak kültürün çalışanların yaşam rollerini tanımlamasında cinsiyet yanlılığı ve mesleki cinsiyet rolü ile ilgili kalıp yargıları etkilediğini bulmuşlardır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013: 59) Özellikle eril değerleri yüksek olan toplumlarda kadınlar kariyer hayatlarında kendilerini kısıtlanmış hissedebilirler. Kadınların yaptığı işler daha değersiz olarak görülebilir (Temel vd., 2004) Kariyer geliştirmenin hem kültürel hem de yapısal boyutu içinde yer alan ve kadınlara yönelik “rol tuzaklarından” biri olarak tanımlanan “kadınların ilk önceliğinin annelik ve iyi eş olması” gibi toplumsal inançlar, kadınların kariyer geliştirme engellerini yeniden üretmekte ve muhafaza etmeye yardımcı olmaktadır (İnanlı vd., 2009) Bir anlamda rekabetçi değerlerin ön planda olduğu eril kültürlerin kişilerin kariyer geleceği algılarını olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

Belirsizlik sınırlandırılmamış, karşılaştırılmamış olma durumunu tanımlamaktadır. Kariyer davranışının planlanmamış davranışlardan oluştuğu düşünüldüğünde belirsiz bir ortamda kişilerin gelecekteki ile ilgili karar vermelerinin zorluğu ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda çalışanların kariyer geleceğinin şekillenmesinde kültürün önemli bir faktör olacağı ve öğrencilerin algıladıkları kariyer engelleri ile birlikte ulusal kültürün kariyer geleceği üzerinde önemli etkisi olacağı varsayılmıştır. Bu çalışmada öğrencilerin algıladıkları kariyer engelleri ile birlikte kültürel boyutlarından erillik/ dişilik ve belirsizlikten kaçınmanın kariyer geleceği üzerinde önemli etkisinin olacağı varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Engelleri, Kariyer Geleceği, Ulusal Kültür İlişkisi

Yirmi birinci yüzyılda kariyer gelişiminin belirsizliği ve yordanamazlığı kabul edildiğinde, iletişim hızı, organizasyonların yeni biçimleri, değişimin hızı ve miktarı, yaşam boyu öğrenme gereksinimi küreselleşme gibi konular kariyer ilerlemesinde kimi aksamaların oluşmasına neden olmaktadır. Bu zorlukların oluşmasını son yüzyılda insanların yaşadığından daha fazla karmaşıklık, daha fazla şansa bağlı olayın gerçekleşmesi etkilemiştir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013:118) Dolayısıyla, bireylerin kariyer gelişimleri boyunca sözü edilen bu hızlı değişimlere ayak uydurabilmesi hem ruhsal, duygusal sağlıkları yönünden hem de kariyerleri açısından önemli bir durumu göstermektedir (Griffin ve Hesketh, 2003 akt; Siyez ve Belkıs, 2016:280) Kariyer engelleri, bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklanan ve kariyer ilerlemelerini zorlaştıran “olaylar ya da şartlar” olarak açıklanmaktadır (Kalafat, 2014; Smith, 2004:49; Urbanaviciute vd., 2016: 12; Punch vd., 2006:225) Kariyer engeli kişinin kariyer tatmin ve durumunu etkileyen güçlü durumlardır (Bhagat, 1999: 153) Crites (1969) kariyer engellerini içsel (ilgi eksikliği) ve dışsal (cinsiyet ayrımcılığı) olmak üzere iki grupta toplamıştır (Ulaş ve Özdemir, 2017:2; Urbanaviciute vd., 2016: 12) Cinsiyet ayrımcılığı, ırksal-etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve diğer faktörlerin (ekonomik problemler, yeterince iyi notlara sahip olmamak, dili yeterince akıcı konuşmamak, kariyer seçimi ile ilgili aile problemleri, muhtemel işsizlik, diğer ilgilerinden dolayı iş ortamına bağlanamamak, belirli mesleklere girebilmek için gerekli olan fiziksel özellikleri taşımamak, gelecekte evlilik planı yapmak) öğrencilerin belirttiği kariyer engelleri olduğu görülmüştür (Sürücü, 2011:21). Ulaş ve Özdemir (2018) yılı çalışmalarında bölüm seçiminde arkadaş etkisi, kariyer kararı verme öz-yeterliği ve sürekli kaygı değişkenlerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini anlamlı olarak açıkladığı, aile, öğretmen etkisi ve akademik not ortalaması değişkenlerinin ise anlamlı olarak açıklamadığı tespit edilmiştir.

Kariyerleri önündeki engelleri aşma konusunda kendine güvenen bireyler kariyer geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahip olabilecektir (Kalafat, 2012) Kariyer iyimserliği Scheier ve Carver’ a (1987) göre, kariyer planına ilişkin beklentilerin gerçekleşmesinin zor gibi görünmesine rağmen kariyer geleceğine ilişkin pozitif

bir bakış açısına sahibi olmak ve buna bağlı olarak hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çaba içinde olmaktır (Zorver, 2011: 41) Kariyer iyimserliği, gelecekteki kariyer için iyi sonuçların beklenmesi tavrıyla ilgilidir. Ayrıca, kariyer gelişimi yönünden iyimser ve pozitif olan ve kariyer planlama görevlerini yerine getirmekte rahat hisseden bireyleri karakterize eder. Kariyer uyumluluğu, değişen iş sorumluluklarına ve aynı zamanda kariyer planının beklenmeyen şekilde değiştirilmesi durumunda kararlara hızlı bir şekilde uyum yeteneğidir (Gunkel vd, 2013) kariyer uyumluluğu becerisi yaşamın ilk dönemlerinden itibaren belirlenmektedir (Hartung vd., 2008) Bu özellik bireylerin yaşamla başa edebilme yetisidir (Chan ve Mai, 2015:130) ve deneyimlerle kazanılabilir.

Kariyer uyumluluğu; ilgi, merak, güven ve kontrolden oluşan dört temel tutumdan oluşmaktadır (Kalafat, 2014: 170). Kariyer ilgisi kişinin gelecekteki kariyer gelişiminin çerçevesi ve yapılanmasını kariyer tahminlerini ve amaçlarını bütünleştirmesini kapsamaktadır. Kariyer merakı, kişinin iş dünyası ile benliği arasında kendine uygun seçenekleri keşfetmesini açıklar. Kariyer güveni kişinin amaçlarını gerçekleştirmek için gereken eylemleri başarıyla yerine getirmesinde algılanan yeteneğini tanımlar. Kariyer kontrolü bireyin kariyerini değerlendirme sorumluluğunu taşıdığına (Zacher, 2015:76) inanmasıyla ilişkilidir (Horst vd., 2017:132) Kariyer bilgisi, bireylerin iş piyasasını ve istihdam trendlerini anlama konusundaki algılarıdır (Gunkel vd, 2013) Kariyer engellerini aşma öz-yeterliliğine sahip bireylerin kariyer uyumluluğu, iyimserliği ve kariyer bilgisi konusunda daha olumlu düşünceleri olabilecektir. Kalafat (2014) çalışmasında algılanan kariyer engelleri ile kariyer geleceği arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Siyez ve Belkis (2016) yılı çalışmalarında kariyer iyimserliği ve toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Chan ve Mai (2015) yılı çalışmasında kariyer uyumu ile kariyer tatmini arasında pozitif, işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir.

Çoğu zaman bireylerin en önemli yaşam rolü örüntüleri sıklıkla popüler ya da baskın kültürden aktarılmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013:59) ulusal kültür boyutlarından, belirsizlikten kaçınma boyutu bir toplumun belirsizlikten ne ölçüde kaçındığını ifade etmektedir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda, örgüt kurallarının ihlal edilemediği, hiyerarşik yapıların açık olduğu, kuralların kati bir şekilde uygulandığı ve değişime yüksek duygusal tepki gösterildiği (Hofstede, 1997:36) ve bu toplumların din, teknoloji ve hukuk alanlarını genişleterek gerilimle baş etme yöntemini geliştirdikleri görülmektedir (Hoang, 2008:121) İnsanların belirsizlikten kaçınma eğilimleri yüksekse, yaşamı kendileri için daha güvenli bir duruma getirerek iş güvencesini, yazılı ve biçimsel kuralları artırmaya çalışacaklardır (Sargut, 1994:120) Belirsizlikten kaçınma boyutu belirsizliğe karşı tolerans derecesidir. Böylece, yüksek belirsizlikten kaçınan toplumlar genellikle kural odaklı olarak karakterize edilir ve genel olarak bu toplumlar gelecekte için plan yaparlar (Terzi, 2000: 67) Chang (1996)' a göre, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu kültürlerde, kişiler kendi kariyerleri hakkında oldukça az iyimser olabilecektir. Belirsizliğe toleransı yüksek olan bireylerin bilgiyi kullanma, değerlendirme, yorumlama ve iletme becerilerinin yüksek olduğu görülmektedir (Terzi, 2000: 67) Kariyer bilgisinin belirsizlikten kaçınma ile pozitif ilişkili olacağı farz edilir. Kişinin gelecekteki kariyeri ile ilgili bilgi toplaması, güvensizlik duygusunu azaltabilecektir (Gunkel vd., 2013:50) Gunkel vd.,2013:50' nin çalışmasında belirsizlikten kaçınma ile kariyer uyumu arasında negatif, kariyer iyimserliği ile pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda;

Hipotez 1a: Algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğuna etkisinde ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır.

Hipotez 1b: Algılanan kariyer engellerinin kariyer iyimserliğine etkisinde ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır.

Hipotez 1c: Algılanan kariyer engellerinin kariyer bilgisine etkisinde ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır.

Eril (mascülen) ve dişil (feminen) kültürler; toplumdaki cinsiyetlere yüklenen rolleri ifade etmektedir (Hoang, 2008:122) Bir toplumda atılganlık, para elde etme ve materyalist eğilimler egemen değerler olarak öne çıkıyorsa insani değerler arka planda kalıyorsa, bu toplumların egemen değerlerinin erkek kültürünü öne aldığı söylenebilir (Sargut, 1994:114) Dişil kültürde ise insanlar arası ilişkilere verilen önem, yaşamın genel niteliği olarak ön plana çıkmaktadır. Dişil özelliklerle ilişkili kavramlar, şefkatli, merhametli, nazik, sadık, başkalarına karşı duyarlılık olarak ifade edilirken; eril özellikler ise, yükselme tutkusu, egemen ve baskıcı tavır ve bağımsızlık olarak öne çıkmaktadır (Hofstede, 1997:36) Gunkel vd., 2013:50'nin çalışmasında eril kültür ile kariyer uyumluluğu, bilgi ve iyimserliği arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Literatürden elde edilen bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

Hipotez 1d: Algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğuna etkisinde ulusal kültürün erillik boyutunun aracılık etkisi vardır.

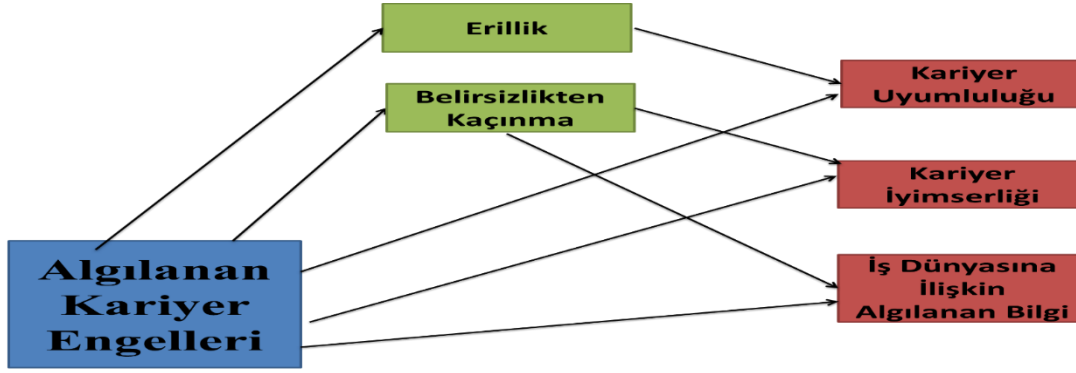
Hipotez 1e: Algılanan kariyer engellerinin kariyer iyimserliğine etkisinde ulusal kültürün erillik boyutunun aracılık etkisi vardır.

Hipotez 1f: Algılanan kariyer engellerinin kariyer bilgisine etkisinde ulusal kültürün erillik boyutunun aracılık etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin kariyer geleceğine etkisi bu etkide ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma ve erillik boyutunun aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın yöntemi başlığı altında öncelikle örneklem, veri toplama yöntemi ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Örneklemde elde edilen veriler kullanılarak modele ilişkin hipotezler test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi her bir değişkene yapılmış, sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Daha sonra hiyerarşik regresyon analizi ve en son aşamada yapısal eşitlik modeline (YEM) ilişkin analizler yapılmıştır. Model Şekil 1'de gösterilmektedir:



Şekil 1: Çalışmanın Modeli

3.2. Örneklemin Belirlenmesi

Araştırmanın evrenini, Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; İşletme, Kamu Yönetimi ve İktisat öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Seçilen öğrencilere 520 anket dağıtılmış, 480 kişiden geri dönüş alınabilmektedir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla geliştirilen anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, çalışanların demografik niteliklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. İkinci bölüm, algılanan kariyer engelleri ölçeği, ulusal kültür ölçeği, kariyer geleceği ölçeğinden oluşmaktadır.

3.3.1. Kariyer Geleceği Ölçeği

Bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) Türkçe'ye Kalafat (2012) tarafından uyarlanmıştır. Kariyer geleceği ölçeği Kariyer uyumluluğu-KU (Career Adaptability), Kariyer iyimserliği-Kİ (Career Optimism) ve Algılanan bilgi-AB (Perceived Knowledge of Job Market) olmak üzere 3 alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik katsayıları kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt ölçekleri için sırasıyla 0,83, 0,82 ve 0,62 ve toplamda 0,88 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada kariyer uyumluluğu alt boyutunda 3 maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Düşük faktör yüküne sahip ifadeler analizden çıkarılmış ve 22 maddeli ölçeğin faktör yükleri 0,711 ile 0,827 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %64,557 ve güvenirlik katsayısı kariyer uyumluluğu için 0,886, kariyer iyimserliği 0,808, iş dünyasına ilişkin algılanan bilgi için 0,766 olarak hesaplanmıştır. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

3.3.2. Algılan Kariyer Engelleri Ölçeği

Algılanan kariyer engelleri ölçeği (Sürücü, 2011) tarafından geliştirilmiş ve 8 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler, cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler ve aile ve çevre etkisi'dir. Ölçeğin toplamına ilişkin iç tutarlık katsayısı ise $\alpha=0.92$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada 8 faktörlü orijinal ölçek doğrulayıcı faktör analizine göre tek faktörlü çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre düşük faktör yüküne sahip 15 madde analizden çıkarılmış ve 18 maddeli faktör yüklerinin 0,652 ile 0,824 arasında olduğu belirlenmiştir. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %38,861 ve güvenilirlik katsayısı 0,915'tir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

3.3.3. Ulusal Kültür Ölçeği

Hofstede'in kültürel boyutlarını belirlemeye yönelik olarak kullandığı ölçeğin Wu, 2006 tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen versiyonu kullanılmıştır (Yüksel, 2013) Ölçek, güç mesafesi, kolektivizm, erillik ve belirsizlikten kaçınma olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu doğrultuda, güç mesafesi boyutu 5, kolektivizm boyutu 6, erillik boyutu 4, belirsizlikten kaçınma boyutu ise 5 ifade ile temsil edilmektedir. Söz konusu ölçek, orijinal ölçek gibi 5'li likert tipi skalaya göre dizayn edilmiş olup, "(1) Hiç Katılmıyorum", "(2) Az Katılıyorum", "(3) Orta Derecede Katılıyorum", "(4) Katılıyorum", "(5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Bu çalışmada sadece 2 boyut (erillik/dışılık, belirsizlikten kaçınma) ele alınmıştır. Erillik/Dışılık ölçeğindeki yüksek değerler eril kültürün; düşük değerler ise dişil kültürün baskın olduğunu göstermektedir. Ulusal kültürün erillik ve dışılık boyutu faktör yükleri 0,428 ile 0,818 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Keiser-Myer-Olkin analiz sonucu 0,84 ve Bartlett testi anlamlı ($p=0.000$) olarak hesaplanmıştır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 61,647 ve güvenilirlik katsayısı 0,792'dir. Belirsizlikten kaçınma ölçeğindeki yüksek değerler belirsizlikten kaçınma seviyesinin yüksek, düşük değerler ise belirsizlikten kaçınma seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir. Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu faktör yükleri 0,736 ile 0,952 arasında değişmektedir. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %50,209 ve güvenilirlik katsayısı 0,809'dur. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri

Kabul Edilir Uyum İndeksleri	İyi Uyum İndeksleri	AKE	UK	KG
$\chi^2/sd < 5$	$\chi^2/sd < 3$	4,600	4,790	4,216
GFI > 0.90	GFI > 0.95	0,842	0,896	0,834
AGFI > 0.85	AGFI > 0.90	0,882	0,848	0,869
CFI > 0.95	CFI > 0.97	0,861	0,896	0,858
NFI > 0.95	TLI > 0.95	0,829	0,849	0,825
RMSEA < 0.08	RMSEA < 0.05	0,087	0,083	0,106

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Tablo 2: Öğrencilerin Kişisel Bilgileri

		n	%
Cinsiyet	kadın	287	59,8
	erkek	193	40,2
Yaş	18-25	414	86,2
	25-35	66	13,8
Baba öğrenim durumu	mezun değil	61	12,7
	ilkokul mezunu	129	26,8
	ortaokul -lise mezunu	289	60,2
	yüksekokul mezunu	11	2,3
Anne öğrenim durumu	mezun değil	117	24,4
	ilkokul mezunu	232	48,3
	Ortaokul- lise mezunu	131	27,3

Öğrencilerin %59,8'i kadın, %86,2'si 18-25 yaşında, %60,2'sinin babası ortaokul mezunu, %48,3'ünün annesi ortaokul mezunudur.

Tablo 3: Puanların Betimleyici İstatistikleri

	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma	Düzye %
KG1	20	46	31,98	5,17	69,52
KG2	9	25	15,40	2,52	61,58
KG3	2	10	5,02	1,78	50,16
UK1	7	25	15,49	3,92	61,97
UK2	8	24	16,61	2,90	69,22
AKE	30	83	59,08	13,78	71,18

Katılımcıların kariyer uyumluluğu puan ortalaması 31,98, kariyer iyimserliği puan ortalaması 15,40, iş dünyasına ilişkin algılanan bilgi puan ortalaması 5,02'dir. Katılımcıların erillik puan ortalaması 15,49, Belirsizlikten kaçınma puan ortalaması 16,61'dir. Katılımcıların algılanan kariyer engelleri puan ortalaması 59,08'dir. Katılımcıların kariyer uyumluluğu algı düzeyi %69,52, kariyer iyimserliği algı düzeyi %61,58, iş dünyasına ilişkin bilgi algı düzeyi %50,16'dır. Katılımcıların erillik algı düzeyi %61,97, belirsizlikten kaçınma algı düzeyi %69,22'dir. Katılımcıların kariyer engelleri algı düzeyi %71,18'dir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

		KG1	KG2	KG3	UK1(erillik)	UK2(BK)	AKE
KG1	r	1	,416**	,548**	,927	-,004	-,427**
	p		,000	,000	,944	,000	,000
KG2	r		1	,315**	,363	-,232**	-,330**
	p			,000	,456	,000	,000
KG3	r			1	,519**	-,253**	-,037
	p				,000	,000	,000
UK1	r				1	-,132*	-,482
	p					,019	,345
UK2	r					1	,066
	p						,000
AKE	r						1
	p						

**p<0,01, p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok

Kariyer uyumluluğu ile ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu ($r=-.004$, $P<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. Kariyer uyumluluğu puanı ile algılanan kariyer engelleri ($r=-.427$, $p<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. Kariyer iyimserliği ile ulusal kültürün erillik boyutu ($r=.363$, $p>0,05$) arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu ($r=-.232$, $p<0,05$) arasında negatif, algılanan kariyer engelleri ($r=-.330$, $p<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. İş dünyasına ilişkin algılanan boyut ile ulusal kültürün erillik boyutu ($r=.519$, $p<0,05$) arasında pozitif ilişki vardır. İş dünyasına ilişkin algılanan boyut ile belirsizlikten kaçınma boyutu ile ($r=-.253$, $p<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. İş dünyasına ilişkin algılanan boyut ile algılanan kariyer engelleri ($r=-.037$, $p<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu ile erillik/dişilik puanı ($r=-.132$, $p<0,05$) arasında negatif ilişki vardır. Ulusal kültürün erillik/dişilik boyutu ile algılanan kariyer engelleri ($r=-.482$, $p>0,05$) arasında anlamsız ilişki vardır. Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu ile algılanan kariyer engelleri arasında ($r=.066$, $p<0,05$) anlamlı pozitif ilişki vardır.

4.2. Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Tablo 5: Algılanan Kariyer Engellerinin Kariyer Geleceğini Etkilemesinde Ulusal Kültür Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	Bağımlı	Bağımsız	B	t	p	F	p	R ²
1'	UK1 (erillik)	Sabit	23,593	27,672	0,000	95,137	0,244	0,482
		AKE	0,137	9,754	0,352			
2'	UK2 (BK)	Sabit	17,430	24,290	0,000	1,364	0,000	0,004
		AKE	0,014	1,168	0,000			
Model 2		UK2 = 17,430 - 0,014 x AKE						
3	KG1(uyumluluk)	Sabit	41,452	35,682	0,000	70,120	0,000	0,427
		AKE	-0,049	-8,374	0,000			
4	KG2(iyimserlik)	Sabit	18,969	32,070	0,000	31,029	0,000	0,109
		AKE	-0,060	-6,203	0,000			
5	KG3(bilgi)	Sabit	4,734	10,732	0,000	0,037	0,431	0,001
		AKE	0,005	0,656	0,512			
Model 3		KG1 = 41,452 - 0,049 x AKE			KG2 = 18,969 - 0,060 x AKE			
3'	KG1(uyumluluk)	Sabit	7,382	6,479	0,000	735,273	0,000	0,876
		AKE	-0,019	-2,060	0,030			
		UK1(erillik)	1,277	41,756	0,000			
		UK2(BK)	-0,227	-6,236	0,000			
4'	KG2(iyimserlik)	Sabit	10,086	7,280	0,000	31,029	0,000	0,230
		AKE	-0,029	-2,759	0,006			
		UK1(erillik)	0,207	5,561	0,000			
		UK2(BK)	-0,230	-5,202	0,000			
5'	KG3 (bilgi)	Sabit	-0,921	-1,066	0,287	68,404	0,312	0,397
		AKE	-0,045	-6,910	0,000			
		UK1(erillik)	0,304	13,111	0,000			
		UK2(BK)	-0,087	-3,154	0,435			

KG1 = 7,382- 0,019 x AKE + 1,277 x UK1 - 0,227 x UK2

KG2 = 10,086- 0,029 x AKE + 0,207 x UK1 -0,230 x UK2

KG3 = -0,921-0,045 x AKE + 0,304 x UK1 - 0,087 x UK2

UK1: Erillik/Dışılık, **UK2=** Belirsizlikten Kaçınma

Ulusal kültür boyutlarının aracı etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu analizde (Baron & Kenny, 1986: 116) 1. Bağımsız değişken, aracı değişkeni etkilemeli 2. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalı 3. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracı değişkenin girmesi ile birlikte bağımsız değişkenin katsayısında azalma görülürse aracılık etkisinden bahsedilir. Buna göre; 1) Algılanan kariyer engelleri, erillik, belirsizlikten kaçınma boyutu üzerinde etkili olmalıdır 2) Algılanan kariyer engelleri, Kariyer geleceği boyutları üzerinde etkili olmalıdır 3) Belirsizlikten kaçınma ve erillik ikinci adımdaki regresyon analizine dahil edildiğinde, Algılanan kariyer engellerinin, Kariyer geleceği boyutları üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenlerin erillik ve belirsizlikten kaçınma boyutlarının da kariyer geleceği üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bu sonuçların analiz edilmesi ile birlikte;

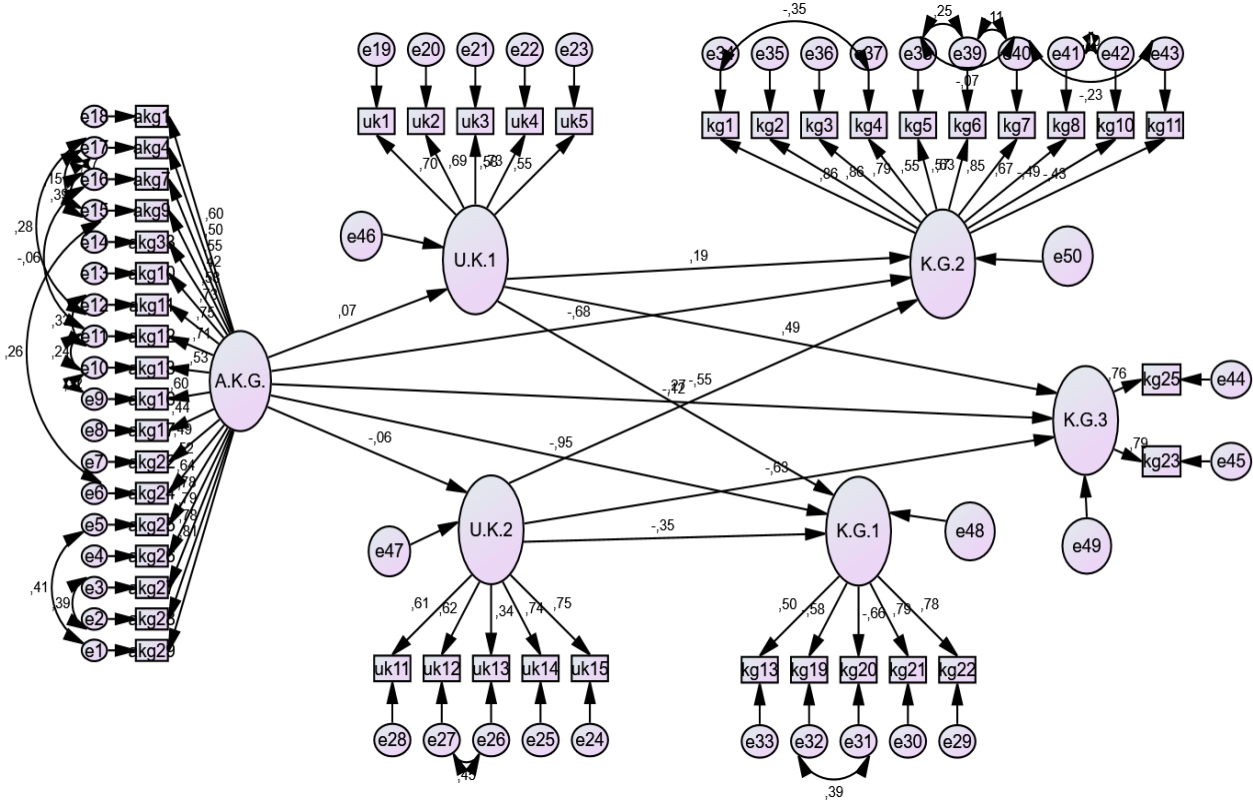
Model 1'de Algılanan kariyer engellerinin aracı değişken olan ulusal kültür üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre algılanan kariyer engelleri ($\beta=0.137$) erillik boyutu üzerinde ($p>0.05$) anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Algılanan kariyer engellerinin ($\beta=0,014$), ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu arasında pozitif ($p<0,005$) anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Model 2'de algılanan kariyer engelleri ($\beta=-0,049$) kariyer geleceği boyutlarından kariyer uyumluluğu üzerinde negatif yönde etkisi ($p<0,05$) anlamlı etkisi bulunmaktadır. Algılanan kariyer engelleri ($\beta=-0,060$) kariyer geleceği boyutlarından kariyer iyimserliği üzerinde negatif yönde ($p<0,05$) anlamlı etkisi bulunmaktadır. Algılanan kariyer engelleri ($\beta=0,005$) kariyer geleceği boyutlarından iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutu üzerinde yönde ($p>0,05$) anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Model 3'te algılanan kariyer engelleri aracılık etkisi araştırılan ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma ile birlikte analiz edilerek bu değişkenlerin kariyer geleceği boyutlarından kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine bakılmış, algılanan kariyer engellerinin kariyer geleceği uyumluluk boyutu üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak beta katsayısı ($\beta=-0,049$)'dan -0.019'a düşmüştür. Bununla birlikte belirsizlikten kaçınma boyutunun kariyer geleceği uyumluluk boyutu ($p< 0.05$) üzerindeki etkisinin ise devam ettiği görülmüştür.

Bu sonuca göre algılanan kariyer engellerinin kariyer geleceğine etkisinde ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu kısmi olarak aracılık etmektedir. Model 3'te algılanan kariyer engelleri aracılık etkisi araştırılan ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma ile birlikte analiz edilerek bu değişkenlerin kariyer geleceği boyutlarından kariyer iyimserliği üzerindeki etkisine bakılmış, algılanan kariyer engellerinin kariyer iyimserliği üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak beta katsayısı ($\beta=-0,060$)'dan $-0,029$ 'a düşmüştür. Bununla birlikte belirsizlikten kaçınma boyutunun kariyer iyimserliği ($p<0,05$) üzerindeki etkisinin ise devam ettiği görülmüştür. Bu sonuç, algılanan kariyer engellerinin ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu ile kariyer geleceği boyutlarından kariyer iyimserliği arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Hipotez 1a, Hipotez 1b, kabul edilmiştir; Hipotez 1c, Hipotez 1d, Hipotez 1e, Hipotez 1f reddedilmiştir.

Çoklu regresyon analizine dayanarak yapılan aracılık testinden sonra yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır.



Şekil 2: YEM Analizi İçin Path Diyagramı

4.3. Yem Analizi Sonuçları

Çalışmada YEM analizi ile aşağıdaki model test edilmiş ve sonuçlardan anlamlı olan etkiler tabloda belirtilmiştir.

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki Standardize Regresyon Katsayıları

Etkilenen	Etkileyen	Katsayı	Std. Hata	p	Kabul Durumu
U.K.1(erillik)	A.K.E.	0,065	0,043	0,349	RED
U.K.2(BK)	A.K.E.	-0,062	0,040	0,000	Kabul
K.G.2	A.K.E.	-0,684	0,048	0,000	Kabul
K.G.1	A.K.E.	-0,947	0,052	0,000	Kabul
K.G.3	A.K.E.	-0,119	0,036	0,029	Kabul
K.G.2	U.K.1(Erillik)	0,191	0,061	0,156	Red
K.G.3	U.K.1(Erillik)	0,488	0,069	0,345	Red
K.G.1	U.K.1(Erillik)	0,275	0,052	0,000	Red
K.G.3	U.K.2(BK)	-0,629	0,078	0,342	RED
K.G.1	U.K.2(BK)	-0,354	0,057	0,000	Kabul
K.G.2	U.K.2(BK)	-0,546	0,080	0,000	Kabul

YEM grafiğinde değişkenler arası yollardan elde edilen katsayılar tabloda görülmektedir. Algılanan kariyer engelleri, ulusal kültürün erillik boyutunu etkilememektedir ($p>0,05$). Algılanan kariyer engelleri ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunu negatif etkilemektedir ($B=-0,062$) ($p<0,05$)

Algılanan kariyer engelleri, kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu ($B=-0,947$), kariyer iyimserliği ($B=-0,684$), İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ($B=-0,119$) boyutlarını negatif etkilemektedir ($p<0,05$). Ulusal kültürün erillik boyutu, kariyer geleceğinin, kariyer iyimserliği ($B=0,191$), kariyer uyumluluğu boyutunu ($B=0,275$) pozitif etkilemektedir ($p<0,05$) , iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ($B=0,488$) ($p>0,05$) boyutlarını anlamlı etkilememektedir.

Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu, kariyer geleceğinin, kariyer uyumluluğu ($B=-0,354$), kariyer iyimserliği ($B=-0,546$), boyutlarını negatif etkilemektedir ($p<0,05$) iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ($B=-0,629$) boyutlarını etkilememektedir ($p>0,05$)

Algılanan kariyer engellerinin kariyer geleceği boyutlarından kariyer iyimserliğini etkilemesinde belirsizlikten kaçınma istatistiksel olarak anlamlı aracılık etmektedir. Sobel testi sonuçları incelendiğinde ($z=3,313$; $p<0,05$). Algılanan kariyer engellerinin kariyer geleceği boyutlarından kariyer uyumluluğunu etkilemesinde belirsizlikten kaçınma istatistiksel olarak anlamlı aracılık etmektedir ($z=2,142$; $p<0,05$).

Tablo 7: YEM Modelinin Uyum İndeksleri

Kabul Edilir Uyum İndeksleri	İyi Uyum İndeksleri	YEM
$\chi^2/sd<5$	$\chi^2/sd<3$	4,868
GFI >0.90	GFI >0.95	0,678
AGFI >0.85	AGFI >0.90	0,683
CFI >0.95	CFI >0.97	0,699
TLI >0.90	TLI >0.95	0,666
RMSEA <0.08	RMSEA <0.05	0,082

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyin algıladığı engel sayısı azaldıkça, kariyer geleceği hakkında daha iyimser düşüncelere sahip olduğu ve uyum gücünün yükseldiği söylenebilir. Kariyerleri önündeki engelleri aşma konusunda kendine güvenen ve geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahip bireylerin, kariyer ile ilgili daha fazla amaç belirledikleri görülmektedir. Çalışmada öğrencilerin kariyer geleceği algılarında kültür boyutlarından erillik ve belirsizlikten kaçınmanın olumsuz etkisinin olacağı varsayılmıştır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin günümüzdeki değişimlerin de etkisiyle mesleki gelecekleri ile ilgili engellerinin kariyer geleceği algılarına etkisi bunda ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma ve erillik boyutunun önemli bir açıklayıcı olup olmadığı araştırmanın temel konusudur. Çalışmada algılanan kariyer engelleri değişkeni ile kariyer geleceği değişkeni arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre bireyin algıladığı engel sayısı azaldıkça, kariyer geleceği hakkında daha iyimser düşüncelere sahip olduğu ve uyum gücünün yükseldiği söylenebilir. Yapılan çalışmalarda da benzer bulgular yer almaktadır (Kalafat, 2014, Sürücü, 2011) Kariyer engelleri, bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklanan ve kariyer sürecini zorlaştıran olaylar ya da şartlar” olarak açıklanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997 akt; Kalafat, 2014) Cinsiyet ayrımcılığı, ırksal-etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve diğer faktörlerin (ekonomik problemler, yeterince iyi notlara sahip olmamak, dili yeterince akıcı konuşamamak, kariyer seçimi ile ilgili aile problemleri, muhtemel işsizlik, diğer ilgilerinden dolayı iş ortamına bağlanamamak, belirli mesleklere girebilmek için gerekli olan fiziksel özellikleri taşımamak, gelecekte evlilik planı yapmak) öğrencilerin belirttiği kariyer engelleri olduğu görülmüştür (Sürücü, 2011:21) Algılanan kariyer engellerinin ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma boyutu ile birlikte kariyer geleceği algısına kısmi olarak aracılık ettiği, erillik boyutunun ise aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Hofstede’in belirsizlikten kaçınma boyutu; yetersiz verilerin olduğu, değişimin hızının ve boyutunun tahmin edilemediği durumlarda hissedilen endişeyi ifade ederken (Öncül vd., 2016) özellikle işgücü piyasası koşullarındaki risklerin yarattığı belirsizlikler öğrencilerin kariyer iyimserliğini azaltabilmektedir. Çalışmada çıkan sonuçlarda, bunu desteklemektedir. Bir bağlamda öğrencilerin belirsizlik algısı kariyer geleceği algılarını azalttığı söylenebilir.

Munzur üniversitesi insani ve sosyal sorunlar uygulama merkezi ve kadın çalışmaları toplumsal cinsiyet uygulama merkezlerini bünyesinde bulundurmaktadır. Bu konu yeni ve gelişmekte olan üniversite için önem arz etmektedir. Fakat bu merkezlerin yeni kurulması sistemsel sorunları da beraberinde getirmektedir. Henüz konuyla ilgili yeterli çalışmaların yapılmaması ve bu merkezleri yönlendirecek yöneticilerin azlığı bu merkezlerin sıkıntılarının başında gelmektedir. Toplumsal cinsiyet uygulama merkezinde özellikle kadın öğrencilerin iş-aile yaşam dengesini sağlayabilmelerinde psikolojik destekle yönlendirilmeleri öğrencilerin

kariyer gelişimleri üzerinde doğrudan etkili olabilecektir. Bu bağlamda; öğrencilerin kariyer tercihlerinde etkin ve doğru kararlar verebilmeleri ve kariyer yollarını planlarken destek almalarını sağlayacak birimlerin etkinliğinin artırılması öğrencilerin kariyer gelişimlerini doğrudan etkileyerek gelecekteki kariyer değerlerini belirlemelerinde önemli bir katalizör olacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

BARON, R. M. ve D. A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinctionin Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), s. 1173-1182.

BHAGAT, Rabi S. (1999). Career Barriers: How People Experience, Overcome and Avoid Failure by Manuel London, *The Academy of Management Review*, 24 (1), 153-154.

CHAN, S. H. J., & MAİ, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.

ERDOĞMUŞ, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.

GUNKEL, M., SCHLAGEL, C., LANGELLA, I. M., PELUCHETTE, J.V, RESHETNEYAK, E. (2013). The Influence of National Culture on Business Students Career Attitudes an Analysis of Eight Countries, *Zeitschriftfur Personal forschung*, 27 (1), 47-68.

GÜN, G. (2017). Örgüt Kültürü Tiplerinin Mobbinge Etkisinde Lider-üye Etkileşiminin Aracılık rolü, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 62, 361-377.

GÜRBÜZ, S. ve Bekmezci M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 189-213.

HARTUNG, P. J., PORFELİ, E. J., & VONDRACEK, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-419. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>.

HOANG, H. (2008). Culture and Management: A study of Vietnamese Cultural Influences on Managment Style, Capella University April.

HOFSTEDE, G. (1997). Culture and Organisations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its importance for Survival, McGraw-Hill.

HORST, A. C. Van der, KLEHE, U.-C., HEİJDEN, B., I.J.M. Van der. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact , *Journal of Vocational Behavior* (99) ,132–145.

İnandı, Y., Özkan, S. Peker, S. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, Haziran.

JİANG, Z., HUB, X., WANG, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy, *Journal of Vocational Behavior* (104), 59-71.

KALAFAT, T. (2014). Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Çalışması, Yayımlanmamış Doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

KALAFAT, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 2012, 169-179.

NİLES, S. G. ve Harris-BOWLSBEY, J. (2013). 21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. (Career Development Interventions In The 21st Century, 4. B.), (Çev. Ed.), KORKUT, O.F., Ankara: Nobel Yayın.

ÖNCÜL, M. S, DENİZ, M., İNCE, A. R. (2016). Hofstede'nin Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştığı Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi Journal Of Academic Approaches İlkbahar*, 7 (1), 255-266.

PUNCH, R., CREED, P. A., HYDE, M. B. (2006). Career Barriers Perceived by Hard-of-Hearing Adolescents: Implications for Practice From a Mixed-Methods Study, *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 11 (2), 24- 237.

SARGUT, A. Selami. (1994). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara: İmge Kitabevi.

- SİYEZ, M.D., BELKIS, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği Ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5 (4), 279-284.
- SPURK, D., KAUFFELD, S. LUISA, B. & Nora, N. (2015). Fostering Networking Behavior, Career Planning and Optimism, and Subjective Career Success: An Intervention Study, Journal of Vocational Behavior 87, 134-144.
- SÜRÜCÜ, M. (2011). Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı, Ankara.
- SMITH, S.(2004). Career Barriers among Information Technology Undergraduate Majors, Information Technology, Learning and Performance Journal, 22 (1), 49-56.
- TEMEL, A., Yakın, M., Misci, S.(2006) Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, Yönetim ve Ekonomi , Celal Bayar Üniversitesi İİBF, cilt:13 sayı:1.
- TERZİ, A. R. (2000). Örgüt Kültürü, Nobel Yayın Dağıtım.
- YÜKSEL, M. (2013). Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora tezi.
- ULAŞ, Ö., ÖZDEMİR, S. (2017). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Algılanan Kariyer Engellerinin Yordayıcıları, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), doi: 10.16986/HUJE.2017033806.
- URBANAVİCİUTE, L., POCIUTE, B., KAIŪRYS, A, Liniauskaite, A. (2016). "Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects", Journal of Vocational Behavior, Journal of Vocational Behavior, 92, 12–21.
- ZACHER, H. (2015). Daily Manifestations of Career Adaptability: Relationships with job and Career Outcomes, Journal of Vocational Behavior, (91), 76–86.